

muß er dafür sorgen, daß die dafür verantwortlichen Funktionäre zur Rechenschaft gezogen werden.

Eine wichtige Ursache für Arbeitskonflikte ist die *unzureichende Kenntnis arbeitsrechtlicher Bestimmungen* bei einigen Wirtschaftsfunktionären. Beispielsweise unterscheiden manche Betriebsfunktionäre nicht genau zwischen der vorübergehenden Übertragung einer anderen Tätigkeit und der ständigen Übernahme einer neuen Tätigkeit. Viele Streitigkeiten könnten vermieden werden, wenn entsprechend § 30 GBA bei der ständigen Übernahme einer anderen Tätigkeit ein schriftlicher Änderungsvertrag abgeschlossen würde. Auch bei der Gewährung von Lohnzuschlägen für Überstunden, arbeitsbedingte Erschwernisse usw., bei Lohnrückzahlungsforderungen, bei der Entlohnung entsprechend der vereinbarten Tätigkeit u. ä. werden mitunter Bestimmungen des GAB bzw. des zutreffenden Rahmenkollektivvertrages nicht beachtet.

Es ist nicht Aufgabe der Staatsanwaltschaft, für die Qualifizierung der Wirtschaftsfunktionäre auf dem Gebiet des Arbeitsrechts zu sorgen. Aus der Funktion, Gesetzesverletzungen zu bekämpfen und auf die Beseitigung ihrer Ursachen hinzuwirken, ergibt sich aber für den Staatsanwalt die Pflicht, von den Leitern der Betriebe und der übergeordneten Organe entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen zu verlangen. Solche Forderungen werden noch zu selten gestellt.

In einigen Fällen sind arbeitsrechtliche Streitigkeiten auch dadurch entstanden, daß *arbeitsrechtliche Bestimmungen nicht eindeutig genug formuliert sind*. Das bezieht sich zumeist auf die Vereinbarungen in den Rahmenkollektivverträgen. So liegt eine Verletzung des GBA vor, wenn ein Rahmenkollektivvertrag Lohn- oder Gehaltsgruppenkündigungen zuläßt. Ein Mangel ist es auch, daß in manchen Rahmenkollektivverträgen nicht die Fragen geregelt sind, die das GBA den Partnern entsprechend den Erfordernissen des jeweiligen Wirtschaftszweiges zur eigenverantwortlichen Regelung überlassen hat, z. B. Aufstellung der Kataloge für Arbeiterschwernisse, Vereinbarungen über Zulässigkeit, Art und Höchstdauer sowie Vergütung der Arbeitsbereitschaft u. ä.

Stellen Kreis- oder Bezirksstaatsanwälte solche Ursachen fest, so müssen sie den Generalstaatsanwalt informieren, damit diese Unzulänglichkeiten mit den zuständigen zentralen Staatsorganen und gesellschaftlichen Organisationen ausgewertet werden können.

Staatsanwaltschaftliche Maßnahmen gegen Gesetzesverletzungen auf dem Gebiet des Arbeitslohns

Auch auf dem Gebiet des Arbeitslohns kann Gesetzesverletzungen am wirksamsten dort entgegengetreten werden, wo die Werk-tätigen einbezogen werden. So wurde z. B. dem Staatsanwalt des Kreises Osterburg aus Eingaben bekannt, daß in einem Handelsbetrieb ungesetzliche Entlohnungen vorgenommen wurden. Auf seine Anregung überprüften Mitglieder der Rechtskommission des FDGB-Kreisvorstandes die Entlohnungspraxis des Betriebes. Es wurden eine Reihe von Ungesetzlichkeiten festgestellt, wie beispielsweise die nicht tarifgerechte Entlohnung von Frauen nach Absolvierung von Qualifizierungslehrgängen u. ä. Der Betriebsleiter wurde nach entsprechenden Auseinandersetzungen veranlaßt, den gesetzlichen Zustand herzustellen.

Für die Anwendung staatsanwaltschaftlicher Maßnahmen gegen Verletzungen des Arbeitsrechts gibt es kein Schema. Neben dem Protest und der Wahrnehmung der Mitwirkungsrechte des Staatsanwalts sind auch andere Maßnahmen des Staatsanwalts angebracht, die zur Beseitigung der Gesetzesverletzung geeignet sind. Erfüllt die Gesetzesverletzung zugleich den Tatbestand

einer Strafrechtsnorm, dann kann auch die Durchführung eines Strafverfahrens erforderlich sein. Der Staatsanwalt verfügt also über genügend Möglichkeiten, auf Gesetzesverletzungen auf dem Gebiet des Arbeitslohns zu reagieren. Für die Auswahl dieser oder jener Maßnahme ist entscheidend, wie die Gesetzesverletzung am wirksamsten bekämpft und ihre Ursachen beseitigt werden können.

Anfechtung von Konfliktkommissionsbeschlüssen

In zahlreichen Fällen wird von der Anfechtung gesetzwidriger Konfliktkommissionsbeschlüsse unberechtigt abgesehen. So wies z. B. die Konfliktkommission eines Textilbetriebes die Lohnforderung einer Maschinenarbeiterin ab, die ohne Änderung des Arbeitsvertrages nicht nur vorübergehend als Kontrollarbeiterin beschäftigt wurde und dadurch weniger verdiente. Eine andere Konfliktkommission verpflichtete einen Werk-tätigen zur Lohnrückzahlung, obwohl die Frist für die Geltendmachung der Rückforderung vom Betrieb überschritten worden war. In beiden Fällen wurden die Konfliktkommissionsbeschlüsse vom Staatsanwalt nicht angefochten.

Diese und ähnliche Erscheinungen zeigen, daß bei manchen Staatsanwälten eine gewisse Unsicherheit darüber besteht, wann ein Konfliktkommissionsbeschluß, der eine gesetzwidrige Festlegung enthält, angefochten werden muß.

Als Grundsatz gilt, daß alle Konfliktkommissionsbeschlüsse anzufechten sind, deren materiellrechtliches Ergebnis gegen gesetzliche Bestimmungen oder Prinzipien unseres sozialistischen Rechts verstößt. Das bedeutet, daß der Staatsanwalt auch bei den sog. geringfügigen Gesetzesverletzungen von dem Anfechtungsrecht Gebrauch machen soll, weil auch ihnen zumeist bedeutsame Mängel in der betrieblichen Leitungstätigkeit zugrunde liegen. Anzufechten sind auch alle Konfliktkommissionsbeschlüsse, die unter Verletzung grundsätzlicher verfahrensrechtlicher Bestimmungen zustande gekommen sind, z. B. wenn in Abwesenheit eines der Beteiligten beraten wurde oder die Konfliktkommission einen Beschluß faßte, obwohl sie nicht beschlußfähig war. Schließlich kann die Anfechtung auch angebracht sein, wenn der Beschluß zwar nicht offensichtlich gegen die sozialistische Gesetzlichkeit verstößt, auf Grund eines unzureichend geklärten Sachverhalts aber berechnete Zweifel an der Richtigkeit der Entscheidung bestehen.

Nicht anzufechten sind demzufolge die anderen fehlerhaften Konfliktkommissionsbeschlüsse. Sie sind zwar unter Verletzung von Verfahrens- und Ordnungsvorschriften zustande gekommen, aber diese Mängel haben nicht den materiellrechtlichen Inhalt der Entscheidung beeinflußt. Solche Mängel sind z. B. unvollständige Beschlußformulierungen, Überschreitung der 14-Tage-Frist nach Ziff. 14 der KK-Richtlinie, das Fehlen einer Unterschrift oder der Rechtsmittelbelehrung. Derartige Unzulänglichkeiten hat der Staatsanwalt mit den Konfliktkommissionen auf andere Art und Weise auszuwerten.

Zur Mitwirkung des Staatsanwalts im arbeitsrechtlichen Verfahren

Die Mitwirkungspraxis der Staatsanwälte ist uneinheitlich. Dabei spielen vorwiegend folgende Faktoren eine Rolle:

Nicht immer läßt sich zu dem Zeitpunkt, zu dem der Staatsanwalt von dem anhängig gewordenen Arbeitskonflikt Kenntnis erhält, bereits eindeutig beurteilen, ob eine Mitwirkung erforderlich ist. Aus diesem Grunde wurden mitunter Mitwirkungen erklärt, die nicht angebracht waren, bzw. es wurden Mitwirkungen unter-